

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Trabajo de Investigación

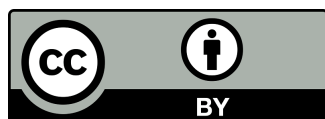
**Condición laboral de las personas en situación
de discapacidad en la Municipalidad
Provincial de Huancayo**

Ingrid Monica Torrealva Vilcahuaman

Para optar el Grado Académico de
Bachiller en Derecho

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mg. Zósimo David Anglas Urdánegui

Dedicatoria

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer.

A mis amados padres, que con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera profesional.

Mónica.

Agradecimiento

A la Universidad Continental y a la Facultad de Derecho, por la sólida formación recibida.

A mis profesores, por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Ingrid Torrealva.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
Capítulo I Planteamiento del estudio	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.4.1. Justificación teórica.	17
1.4.2. Justificación práctica.....	18
1.5. Hipótesis y descripción de la variable.....	19
1.6. Identificación de las variables.....	19
1.6.1. Operacionalización de las variables.....	20
1.7. Delimitación de la investigación	20
1.8. Limitación de la investigación.	21
Capítulo II Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes de investigación	22
2.1.1. Artículos científicos.....	22
2.2.1. Tesis nacionales e internacionales.	23
2.2. Bases Teóricas.....	26
2.2.1. Condiciones laborales.	26

2.2.2.	Condición laboral.....	28
2.2.3.	Condición laboral de una persona con discapacidad.	30
2.2.4.	La Contratación de personas con discapacidad en el Perú.	30
2.2.5.	Declaraciones sobre personas con discapacidad.....	34
2.2.6.	Teorías, modelos o paradigmas sobre la discapacidad.	35
2.2.7.	Base legal relacionado a la protección de personas con discapacidad.....	36
2.3.	Definición de términos básicos	37
Capítulo III Metodología		44
3.1.	Metodología de la investigación	44
3.1.1.	Método de investigación.....	44
3.1.2.	Nivel de investigación.....	45
3.1.3.	Tipo.....	45
3.1.4.	Diseño de investigación	46
3.2.	Población, muestra y muestreo.....	47
3.2.1.	Población.....	47
3.2.2.	Muestra.	47
3.2.3.	Criterios para la selección de la muestra.....	47
3.2.4.	Tamaño.	47
3.2.5.	Muestreo.	48
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.5.	Procesamiento de datos.....	49
Capitulo IV Resultados y discusión.....		50
4.1.	Resultados del tratamiento de la información	50
4.2.	Discusión de Resultados.....	57
Conclusiones		60
Recomendaciones		61
Referencias Bibliográficas		62

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	20
Tabla 2: Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancayo.	50
Tabla 3: Proceso de selección de trabajadores.....	51
Tabla 4: Personas con discapacidad y el motivo porque fueron contratados	52
Tabla 5: Desventajas que consideran las entidades	53
Tabla 6: Barreras arquitectónicas en la infraestructura.....	54
Tabla 7: Tipo de discapacidad	55
Tabla 8: Población encuestada que sienten discriminación	56

Índice de figuras

Figura 1. Proceso de selección de discapacitados.....	51
Figura 2. Motivos porque fueron contratados.....	52
Figura 3. Desventajas que consideran las entidades.	53
Figura 4. Barreras arquitectónicas en la infraestructura.	54
Figura 5. Tipo de discapacidad.	55
Figura 6. Población encuestada que sienten discriminación.....	56

Resumen

El estudio titulado Integración laboral de personas en situación de discapacidad en la municipalidad provincial de Huancayo, tuvo como objetivo principal, analizar y establecer la integración laboral de personas en situación de discapacidad de la provincia de Huancayo.

El trabajo se ha realizado bajo los parámetros de la investigación descriptiva, diseño descriptivo simple, de tipo aplicada. La investigación concluye en que se conoció que la condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo es formal ya que el 15% mantienen una relación contractual enmarcado en las normas legales. Asimismo, se identificó el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley General de Personas con Discapacidad ya que el 24% de ellos fueron contratados por su formación académica y por el fomento al empleo para personas en situación de capacidad.

Palabras clave: Integración laboral, discapacidad, igualdad, inclusión, derechos

Abstract

The main objective of the study entitled Labor integration of people with disabilities in the provincial municipality of Huancayo was to analyze and establish the labor integration of people with disabilities in the province of Huancayo. The work was carried out under the parameters of descriptive research, simple descriptive design, applied type. The research concludes that the labor condition of people with disabilities in the Provincial Municipality of Huancayo is formal since 15% of them have a contractual relationship framed in the legal norms. Likewise, it was identified the correct process of labor integration of people with disabilities in accordance with the General Law for People with Disabilities, since 24% of them were hired due to their academic training and the promotion of employment for people with disabilities.

Key words: labor integration, disability, equality, inclusion, rights.

Introducción

En el mundo las personas con discapacidad son aproximadamente mil millones, el 15% de la población. De este grupo, el 80% están en edad de trabajo. Sin embargo, el derecho a un empleo decente, es con frecuencia rechazado. Las personas con esta condición, en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

El empleo es un deber y un derecho fundamental que toda persona inmersa dentro de la colectividad busca y trata de alcanzar. Los beneficios de ser empleados son a consecuencia de la educación y capacitación constante, las cuales serán interrelacionadas con el rol social que cumpla como personas inmersas en una comunidad.

En la provincia de Huancayo solo el tres por ciento de personas con discapacidad logran ser contratados en instituciones públicas y privadas. Los derechos de las personas con discapacidad, que más se vulneran en Huancayo, son el acceso al empleo y la condición preferencial que tienen en diversas instituciones y espacios de acuerdo a ley.

En el caso de discapacidad visual son 41 asociados y sólo uno ha conseguido trabajo en la Municipalidad de Huancayo.

El estudio se inicia con la pregunta ¿Cuál es la condición laboral de las personas en situación de discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el 2019? y por ser descriptivo no se formula hipótesis.

El informe de investigación está estructurado en cuatro capítulos. El primero aborda el planteamiento del estudio, el segundo el marco teórico, el tercero la metodología y en el cuarto se presentan los resultados. Finalmente se indican las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento del problema

La situación de discapacidad en los centros de labores siempre fue tomada de manera negativa o problemática, empleándose concepciones como estereotipo, prejuicio, estigma, incapacidad o discriminación. Consecuencia de ello las organizaciones al amparo de las leyes vigentes se han orientado hacia la compensación, la protección, la adaptación o los riesgos específicos asociados con este colectivo de la fuerza de trabajo.

A nivel global la cantidad de personas con esta condición es considerable.

Unos 1000 millones de habitantes, o sea el 15 % de la población del mundo, experimentan algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo. Entre 110 millones y 190 millones de personas, o sea la quinta parte del total de habitantes en el mundo, experimentan discapacidad considerable. (Banco Mundial, 2019, párr. 1).

Las personas con esta condición integran uno de los grupos más marginados del mundo. A ellos se les brindan las peores condiciones sanitarias, insuficientes condiciones académicas y menor participación en la economía. Registran altas tasas de pobreza que las personas sin discapacidades.

Hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos. Las personas están discapacitadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos. Estos obstáculos se pueden superar si los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales y las personas con discapacidad y sus familias trabajan en colaboración. (Organización Mundial de la Salud, 2017, párr. 1)

En ese sentido, la apariencia de la discapacidad que se encuentra en todos los derechos humanos se asemeja a considerar sujetos y no objetos a todas las personas con discapacidad. Por esto se concluye que debemos dejar de ver a dichas personas como problemas y considerarlas como poseedoras de derechos al igual que el resto de personas, en el mundo.

En ámbito nacional los resultados estadísticos señalan que el Perú, muestra una realidad que coincide con ciertos informes internacionales, que advierten sobre la vulnerabilidad de sus derechos humanos; en especial, el sexo femenino y quienes padecen de discapacidad visual.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

El total de la población del año 2017 (29 381 884), el 10.4% (3 051 612) presentó alguna discapacidad y dentro de esta el 57% son mujeres y el restante 43% son hombres; es decir por cada 10 pobladores del Perú existe 1 (un) poblador que presenta alguna discapacidad; siendo en cierta forma favorable si lo comparamos con la ratio mundial de “7 pobladores” (que indica que 1 de cada 7 personas en mundo presenta alguna discapacidad. (Diaz, 2019, párr. 7).

El tamaño de la población con alguna condición de discapacidad hace reflexionar sobre sus condiciones de salud, educación, vivienda y sobre todo laboral. A esto le sumamos el factor sexo, y encontraremos ciertas diferencias importantes para el análisis.

Examinando las cifras según condición de actividad, los censos 2017 registraron entre la población con discapacidad 1 millón 144 mil 380 personas que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), que corresponden al 39,6%. La población Económicamente No activa (No PEA) alcanza 1 millón 747 mil 629 personas (60,4%). Entre la población sin discapacidad, la PEA llega a 61,9%, lo que equivale a 22,3 puntos porcentuales más que la PEA con discapacidad. La PEA ocupada con discapacidad, llega a 1 millón 39 mil 109 personas (90,8%) y la desocupada a 105 mil 271 personas (9,2%). En el grupo de personas sin discapacidad, la PEA ocupada supera en 3,9 puntos porcentuales a la PEA del grupo objetivo. (INEI, 2019, pág. 70).

Esta situación de análisis en la Ciudad de Huancayo no escapa de la realidad. Al respecto (Cencia de la Cruz & Damian, 2015) señalan que, Las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas y privadas son precarias porque carecen de recursos económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. No reciben tratamiento y/o rehabilitación, sus viviendas no son adecuadas, cuentan con limitada accesibilidad a espacios públicos y son víctimas de violencia. Las condiciones económicas de las personas con discapacidad que laboran en las Instituciones Públicas y Privadas son precarias ya que no cuentan con un nivel de ingreso adecuado y sus necesidades básicas son insatisfechas.

En ese entendido todo el ámbito laboral no está exento de esta situación. Por estas razones y a través de este estudio, se busca analizar y describir minuciosamente la situación de la integración laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Conceptualizando a la persona con discapacidad, podemos referir que es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales e intelectuales que tienen carácter permanente

y que al interactuar e intercambiar con diversidad de barreras actitudinales y del entorno en general, no pueda ejercer o de alguna manera pueda verse impedida al desarrollar sus derechos y su inclusión penal y efectiva en la sociedad, tan igual a las condiciones que tienen las demás personas.

Al realizar el trabajo de investigación se advirtió que las personas con discapacidad tienen muchas dificultades en cuanto a situaciones discriminatorias, al buscar la integración en todo el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en el desarrollo profesional, su vida personal y familiar, y al conseguir sus labores en su adaptación a ellas, hasta en el transporte, en las consideraciones de todo tipo de género y otros aspectos retributivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la condición laboral de las personas en situación de discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley general de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las características de las personas con discapacidad que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huancayo las normativas y decretos que les benefician?
- ¿En qué medida la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con la estructura adecuada para la correcta inserción laboral de personas en situación de discapacidad?
- ¿En qué medida las personas que no se encuentran en situación en discapacidad colaboran con la inclusión en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Conocer la condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley general de personas con discapacidad.
- Identificar las características de las personas con discapacidad que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huancayo las normativas y decretos que les benefician.
- Identificar en qué medida la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con la estructura adecuada para la correcta inserción laboral de personas en situación de discapacidad.
- Identificar en qué medida las personas que no se encuentran en situación en discapacidad colaboran con la inclusión en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica.

Las dificultades en conseguir empleo para las personas con discapacidad no solo se explican a través de análisis sociológicos, políticos, culturales y médicos, existen otros factores que permiten visualizar aquellas raíces que determinarían la exclusión laboral. En primer lugar, “la formación cognitiva resulta ser factor de interés que determina, en gran medida, las posibilidades de trabajo en una persona discapacitada” (Shum, Conde, & Portillo, 2004, pág. 73).

Los avances científicos y tecnológicos que da a diario el mundo laboral suponen que muchas de las cualificaciones profesionales queden obsoletas, ya sea porque “los individuos carecen de posibilidades de perfeccionamiento por encontrarse en condiciones de discapacidad o porque los puestos laborales a proveer no han sido adaptados ni han considerado en su estructura, tecnologías de inclusión laboral para personas con discapacidad” (Shum, Conde & Portillo Mayorga, 2004, pág 74). Esto supone,

La existencia de una correlación (discriminatoria) entre las variables de formación cognitiva e inclusión laboral, donde las personas con algún tipo de discapacidad tienen dificultades añadidas con un grave déficit en lo que se refiere a su formación que dificulta aún más su acceso al trabajo” (Shum, Conde & Portillo Mayorga, 2004, pág. 74).

En este sentido el estudio se orienta a aportar conocimientos sólidos sobre la condición laboral de las personas en situación de discapacidad que laboran en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

1.4.2. Justificación práctica.

Actualmente es necesario que mejore la calidad de vida de las personas en situación de discapacidad; y esta investigación se realiza con la finalidad de que estas personas, conozcan sus derechos laborales dentro de la Municipalidad Provincial de Huancayo, y así promover en los ciudadanos tener el mayor interés para apoyar en la lucha por los derechos laborales y que se les reconozcan sin ningún tipo de discriminación u olvido, accediendo a los beneficios de los programas sociales, salud , alimentación , vestido y vivienda adecuados y a servicios públicos que brinda la Municipalidad sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres,

niños, niñas y a quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

1.5. Hipótesis y descripción de la variable

El estudio no presenta hipótesis por ser de nivel descriptivo. Al respecto (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 124) a la pregunta ¿En todas las investigaciones cuantitativas se deben plantear forzosamente hipótesis? responde.

No, no siempre debemos establecer hipótesis. Formulamos o no hipótesis dependiendo del alcance inicial del estudio, el cual, a su vez, depende del planteamiento del problema. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son solamente aquellas que tienen un alcance correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra, un dato o un hecho.

1.6. Identificación de las variables.

1.6.1. Definición conceptual de condición laboral de personas en situación de discapacidad.

La condición laboral son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador con la condición de discapacidad para el cabal desempeño de sus labores. “Es la relación del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general”. (OIT, 2014, pág. 15).

1.6.1. Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Condición laboral de personas en situación de discapacidad	Vínculo laboral con la organización	Cantidad de contratos en situación de discapacidad
		Número de vacantes disponibles para personas en situación de discapacidad
	Conocimiento de normatividad	Cantidad de personas en situación de discapacidad consientes de las diferentes normas legales que les amparan
		Número de personas que colaboran
Infraestructura de la organización	Infraestructura adecuada para personas con discapacidad	

1.7. Delimitación de la investigación

1.7.1. Espacial.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, desarrollando el estudio en la Oficina de Recursos Humanos, OMAPED de la Gerencia de Desarrollo Social.

1.7.2. Temporal.

El estudio se ha llevado a cabo durante los meses de julio a diciembre del año 2019.

1.7.3. Conceptual.

Los derechos y beneficios laborales de las personas en situación de discapacidad bajo el amparo de la ley e inscritas en el registro nacional del CONADIS y su aplicación en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

1.8. Limitación de la investigación.

Entre las dificultades encontradas se tiene, la falta de actualización de los registros, banco de datos incompletos y no actualizados y la poca predisposición de los trabajadores de la municipalidad para brindar información sobre el tema.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos.

Pupiales y Córdoba (2016) publicaron el artículo bajo el título de “La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España”. Tuvieron el objetivo de describir y comprender las fortalezas, temores, percepciones y barreras que se presentan en el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en cinco Comunidades Autónomas de España. Materiales y métodos: estudio cualitativo, abordado a través de técnicas como la observación participante, cuestionarios y entrevistas en profundidad, que buscaban identificar las fortalezas, motivaciones y temores que suscita el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad adscritas a un programa de inclusión laboral. Así, como, dar a conocer la percepción de los empresarios y los preparadores laborales sobre este proceso, y develar las barreras que debe sortear la población con discapacidad para obtener un empleo. La muestra estuvo constituida por 161 personas, de las cuales 80 pertenecían al colectivo de personas con discapacidad, 70 empresarios y 11 preparadores laborales. Los resultados a través del estudio, las personas con discapacidad o diversidad funcional fortalecieron competencias laborales y personales, lo que les permitió una mejora ostensiblemente en la posibilidad de empleabilidad.

Pese a ello, el resultado fue de 0,01 de empleabilidad del colectivo en mención. Las conclusiones señalan que es complejo abordar y dar soluciones concretas en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, no obstante, la existencia de políticas europeas y españolas que estimulan e incentivan tanto a la empresa pública como privada, para contratar a estas personas. Incluso, se evidenció que, a cambio de emplear a este colectivo, las empresas Artículos de Investigación.

Forcada (2016) publicó el artículo científico titulado “La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado” tuvo como objetivo generar conciencia acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas privadas. El artículo es un resumen de la tesis realizada acerca de la inserción laboral de personas con discapacidad de tipo visual, auditivo y motriz, específicamente en empresas privadas radicadas en la ciudad de Rosario durante el período 2011-2012. Dicho trabajo se centra en la perspectiva de generación de valor que ellas pueden otorgar si la incorporación se realiza de manera genuina y profesional, haciendo foco en la diversidad y en aspectos claves que el departamento de recursos humanos debe considerar para que puedan alcanzar un desempeño eficaz en su puesto de trabajo. Se introduce aquí el tema, desarrollando brevemente los conceptos principales y exponiendo las conclusiones derivadas de los resultados de la investigación. Las mismas son recomendaciones basadas en casos prácticos que sirven para concientizar, estimular y guiar a quienes todavía no han incluido e integrado a personas con estas características, o que sí lo han hecho pero que no cuentan con demasiada experiencia

2.2.1. Tesis nacionales e internacionales.

Cáceres (2004) para optar el grado Académico de Bachiller en Tecnología en Administración de Personal Universidad de Santiago de Chile investigó el tema titulado “Inclusión

laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre Ventajas y Barreras de la Inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi polera Ltda” Pone especial énfasis en que la discapacidad, reside precisamente, en saber que se entiende por discapacidad, ya que la definición del término de discapacidad causa numerosos debates y aun en la actualidad, no existe un consenso, respecto a la forma de referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, siendo las expresiones más aceptadas “personas discapacitadas” y “ personas con discapacidad”

Pereda, De Prada y Actis (2009-2010) desarrollaron la investigación titulado de: “La inserción laboral de las personas con discapacidades" en la Universidad Complutense de Madrid, concluyendo con lo siguiente: Estos autores muestran una radiografía sobre las discapacidades más frecuentes en la población española y el sistema de ayudas y prestaciones encaminadas a facilitar su rehabilitación. La conclusión más relevante es que en España, las condiciones de vida y de trabajo son más dañinas para la salud y la seguridad laboral que en otros países del continente europeo. En la sociedad española, sólo un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral accede a un empleo remunerado, las plazas que establece la ley como forma de discriminación positiva hacia este colectivo, se incumple sistemáticamente tanto por las empresas privadas como por la administración pública.

Osorto (2004) en su investigación "Inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile" tuvo la finalidad de conocer la situación laboral en la que viven las personas con discapacidad. Las conclusiones fueron: Que, la relación existente entre el nivel de educación y la condición laboral que viven las personas en situación de discapacidad se refleja en quienes no alcanzaron a tener la enseñanza media completa; la mitad, no trabajaba y muy pocos de ellos lo

hacían. Las personas con discapacidad que al menos alcanzaron a completar la enseñanza media o su equivalente presentaban índices un poco más elevados de ocupación, lo cual implicaba que había menos personas con discapacidad con ese nivel educativo desocupadas. Las personas con discapacidad que lograron llegar y terminar la educación superior, ninguna trabajaba, pero sí buscan empleo, y, las personas con discapacidad que al menos tienen la enseñanza media completa, logran mayores tasas de ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica que son mano de obra más calificada. En ese sentido, la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida y se corroboró que las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar una serie de obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, de rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

Maldonado (2005) en su tesis titulada "Exclusión o Discriminación, el Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano, tuvo el objetivo de conocer la problemática de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Una de las conclusiones a la que arriba es que en los últimos años las personas en situación de discapacidad, así como su familia, han logrado por medio de sus organizaciones, llamar la atención del Estado y del resto de la sociedad peruana respecto condiciones de marginación y exclusión social. Otras de las conclusiones es que por los esfuerzos realizados se logró la promulgación de la ley 27050, "Ley General de las Personas con Discapacidad", dictada en el gobierno de Alberto Fujimori. Obviamente, lo que más relevante fue la formulación e implementación del "Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las 24 Personas con Discapacidad 2003-2007", el que tiene sus propias limitaciones. En el estudio

encontramos que las condiciones laborales de las personas con discapacidad son difíciles; siendo inactivas aproximadamente el 76% y al participar en el ámbito laboral se enfrentan a una tasa de desempleo que es 70% más alta que para el caso de las personas sin discapacidad. Aquí las diferencias de género son importantes. La brecha en términos de tasa de participación entre la población con y sin discapacidad es cerca del 50% para el caso de los varones y de 34% para el caso de las mujeres con discapacidad en el año 2002. Para el 2003, dicha brecha era de 44% y 38% respectivamente. Para este trabajo de investigación realizada se sostuvo la información de datos de la Encuesta Nacional de Hogares del III Trimestre del año 2003 realizada por el Ministerio de Trabajo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Condiciones laborales.

El trabajo está influido por tres grupos de condiciones, entre ellas: Condiciones ambientales de trabajo, de tiempo y condiciones sociales.

2.2.1.1. Condiciones ambientales.

2.2.1.1.1. Iluminación.

Chiavenato (2007) señala que la iluminación es fundamental para que cualquier persona pueda desarrollar sus actividades; esta condición también hace referencia a la cantidad de iluminación que existe en el lugar, ya que en caso de existir una iluminación deficiente esta podría provocar fatiga en los ojos, dañar el sistema nervioso, deficiencia en la calidad de trabajo y puede ser responsable de muchos accidentes; en consecuencia, en todo lugar de trabajo se debe poseer un buen sistema de iluminación, cumpliendo los requisitos de suficiencia y distribución uniforme.

2.2.1.1.2. Ruido.

El ruido se concibe como un sonido o bullicio indeseable y posee dos tipos primordiales: la frecuencia y la intensidad. La frecuencia del sonido alude al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibeles (db). Algunas investigaciones señalan que el ruido no provoca que baje el desempeño en el trabajo. Sin embargo, influye significativamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición. La exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición, en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será el grado en que se pierda capacidad auditiva.

El efecto desagradable de los ruidos depende de: (1) Intensidad del sonido. (2) Variación de los ritmos o irregularidades y (3) Frecuencia o tono de los ruidos.

2.2.1.1.3. Temperatura.

Una de las condiciones ambientales importantes es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas —como es el caso de la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc.—, en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como en el caso de frigoríficos que exigen ropa adecuada para la protección. En estos casos extremos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales. (Chiavenato, 2007, pág. 335).

2.2.1.1.4. Humedad.

La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen condiciones ambientales de gran humedad en el lugar de trabajo, es el caso de la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte, existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo, la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal. (Chiavenato, 2007, pág. 336).

2.2.1.2. Condiciones de tiempo.

Se refiere a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. La jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y el horario de trabajo es la hora de entrada y salida.

2.2.1.3. Condiciones sociales.

Se refiere a la intervención de la organización informal en el trabajo, surgen de las relaciones sociales e interacciones circunstanciales entre los colaboradores o trabajadores ubicadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama.

2.2.2. Condición laboral.

Entendiendo que la condición es la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores, el trabajo de ellos está profundamente influidos por tres grupos de condiciones: Condiciones ambientales, de tiempo y sociales.

Al hablar sobre las condiciones ambientales del trabajo nos referimos a las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización. Es decir, al ambiente físico en la que desempeña sus labores. Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Las condiciones de tiempo se refieren a se refieren a la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, etc. que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe aclarar que jornada y horario de trabajo no son lo mismo; siendo la jornada el número de horas que el trabajador debe prestar servicio y horario de trabajo como la hora de entrada y salida.

Las condiciones sociales son situaciones en las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre las personas situadas en ciertas posiciones de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de amistad o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama. (Chiavenato, 2007).

Las condiciones de trabajo o laborales “son el conjunto de factores de la relación laboral, que constituyen la prestación que el trabajador desempeña de acuerdo a su jornada, horarios, salario, clasificación profesional, vacaciones, permisos y un largo etcétera”. (Kluwer, s.f., párr. 1).

También se entiende como condiciones de laborales o de trabajo “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”. (ISTAS, s.f., párr. 1).

2.2.3. Condición laboral de una persona con discapacidad.

La condición laboral son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para el cabal desempeño de sus labores. “Es la relación del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general”. (OIT, 2014, pág. 15).

2.2.4. La Contratación de personas con discapacidad en el Perú.

La primera norma orientada a regular diversos ámbitos relacionados con las personas con discapacidad, fue la Ley N° 27050, publicada el 6 de enero de 1999. Esta norma, entre otros aspectos, regulaba especiales condiciones laborales y de índole tributario que beneficiaban la contratación de personas con discapacidad.

Con el tiempo, esta regulación tuvo que adaptarse a los cambios sociales y legislativos y abordar de una mejor manera los diversos aspectos relacionados con las personas con discapacidad; es así que, el 24 de diciembre de 2012 es publicada la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, norma que entró en vigencia el día 25 de diciembre de 2012, la cual tiene por finalidad promover, proteger y generar condiciones de igualdad de los derechos de la persona con discapacidad, originando su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Luego de una larga espera por tener una norma que reglamente y complemente lo dispuesto por esta Ley, finalmente, con fecha 08 de abril de 2014 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, a través del cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

2.2.4.1. Persona con discapacidad y sus derechos.

La Ley General de la Persona con Discapacidad la define como

Aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (CONADIS, 2020, pág. 5).

Y, en cuanto a sus derechos, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población.

De manera particular, en lo que respecta al ámbito laboral, esta Ley establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, correspondiéndole al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales, promover y garantizar el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

2.2.4.2. Medidas de fomento del empleo.

Con la finalidad de fomentar el empleo y contratación de personas con discapacidad, la ley regula un beneficio para los empleadores tanto del sector público y privado generadores de rentas de tercera categoría, al establecer que el empleo o contratación de las personas con discapacidad

tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se les paguen.

De la misma manera, la norma regula que estas personas tienen “derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo”, las que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

Al igual que en el caso anterior, los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad.

Para ambos casos, el Ministerio de Economía y Finanzas, fijó el porcentaje correspondiente a la deducción del Impuesto a la Renta a través del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, publicado el 22 de noviembre de 2013.

2.2.4.3. Cuota de empleo.

La Ley General de la Persona con Discapacidad regula además una cuota de empleo, la misma que varía dependiendo si se trata de una empresa del sector público o sector privado y, en este último caso, condicionado también a un número mínimo de trabajadores en la empresa, entrada de vigencia de la Ley y grado de discapacidad. En ese orden de ideas, la norma regula las siguientes situaciones en las cuales se aplica la cuota de empleo.

Para el caso de las empresas del sector privado, en tanto cuenten con más de 50 (cincuenta) trabajadores, están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% (tres por ciento) de la totalidad de su personal. Esta cuota, solo puede ser exigida por la

persona con discapacidad que presente restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33% (treinta y tres por ciento), las cuales constan en su certificado de discapacidad.

El Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, complementa las disposiciones referidas al cumplimiento de la cuota de empleo por parte de empresas del sector privado, siendo sus principales disposiciones las siguientes:

La obligación de cubrir la cuota de empleo tiene carácter anual. Para ello, el Sistema de Inspección del Trabajo determinará en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior, verificando la información contenida en la Planilla Electrónica.

En caso de incumplimiento, los empleadores serán notificados, dándose inicio al procedimiento sancionador, momento en el cual podrán presentar sus descargos, acreditando haber incurrido en alguna de las siguientes causales de exclusión de la cuota de empleo:

- a. No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.
- b. En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:
 - Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;
 - Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla;
 - Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,

- 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.
- c. En caso de no acreditarse fehacientemente las razones que motivaron el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, ello constituirá una infracción Muy Grave, la misma que podrá ser sancionada con multas que van de 12 hasta 15 UIT.

2.2.5. Declaraciones sobre personas con discapacidad.

La Asamblea General de la ONU, proclamó la declaración siguiente: "El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos." La Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975). Esta declaración de dicha Organización; es el primer documento que trató de definir el término "discapacidad". La XXXIII Declaración, considera diversos derechos económicos, sociales, civiles y políticos. La Declaración de los Derechos de la Persona Sorda y Ciega (1977) El Artículo 1° de esta Declaración establece que " toda persona sorda y ciega tiene el derecho a disfrutar los derechos universales que se garantizan a toda persona considerada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como los derechos establecidos por la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, para todas las personas que se encuentran en situación de discapacidad.

De otro lado el Parlamento Europeo, ha emitido muchas resoluciones referentes a la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad. La Resolución sobre los derechos humanos de los minusválidos (1995) incita a la Comisión Europea (rama ejecutiva de la Unión Europea) a tomar muchas medidas para asegurar la igualdad de oportunidades para las personas en situación de discapacidad. La Resolución sobre los ataques al derecho a la vida de los minusválidos (1996) busca proteger el derecho a la vida y establece que el Parlamento Europeo se

va en "contra de la práctica de la finalización activa de la vida de pacientes en coma y recién nacidos minusválidos por parte de médicos". Finalmente, la Resolución sobre la Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía (1997) reconoce: "que existen 37 millones de personas con discapacidades en la Unión Europea que carecen de plenos derechos humanos y civiles" y les recuerda a los Estados; su responsabilidad de implementar leyes proteccionistas en cuanto a la discapacidad a nivel nacional. En diciembre del 2000, el Consejo de Ministros de la Unión Europea adoptó (con carácter obligatorio) la Directiva del Consejo, es relativa al establecimiento de un marco normativo general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que prohíbe la discriminación directa o indirecta en base a la religión o creencia, edad, discapacidad u orientación sexual. El marco legal de la Directiva es de cumplimiento obligatorio para los actuales Estados miembros, mientras que para los futuros Estados miembros les es requerido tener la implementación nacional de la Directiva antes de formar parte de la Unión Europea.

2.2.6. Teorías, modelos o paradigmas sobre la discapacidad.

Respecto a la evolución histórica de la concepción científica y social de la discapacidad en función a los diversos modelos históricos de interpretación, es preciso que se realice una reflexión sobre la implicancia de estos términos; puedo referir que, en la literatura científica, se ha evidenciado que existe un desconcierto terminológico entre los términos paradigma y modelo cuando se refiere a la discapacidad. Ambos términos, son diferentes el uno del otro desde el punto de vista científico. El paradigma se refiere al conocimiento científico de la realidad y una forma de ver el mundo, universalmente reconocido, basado en un esquema de pensamiento e ideología concreta. Por lo tanto, el paradigma referencia un modo de aproximación científica a la realidad. Pero es relativamente frecuente que coexistan varios modos de conocimiento científico para

acercarse a dicha realidad o lo que es lo mismo, varios paradigmas. Kuhn hablaba de revolución científica cuando un nuevo paradigma era reconocido por la comunidad científica sustituyendo a otro anterior, que quedaba obsoleto. El progreso científico sería el cambio de paradigma, que implica concepciones diferentes de ver el mundo, con respecto a lo anterior. El modelo se insertaría dentro del paradigma (ya que su explicación del fenómeno sería coherente con la forma de ver el mundo del mismo), pero sería más una abstracción teórica de una realidad concreta (como sería el caso de la realidad de las personas con discapacidad), para comprenderla. El modelo es una aprehensión o representación simplificadora de la realidad en la que sólo se destacan las relaciones consideradas más significativas y definitorias del fenómeno.

2.2.7. Base legal relacionado a la protección de personas con discapacidad

Presentamos toda la normatividad relacionada a la protección de las personas que presentan condiciones de discapacidad. Entre ellas se tiene:

- **Decreto Ley 17687 promulgado el 6 de junio de 1969.**
- **Constitución Política del Perú de 1993 - Artículos 23° y 26°,** que establece la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y los discapacitados. 6 de enero de 1999.
- **Ley 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad de fecha 5 de abril del 2000**
- **Decreto Supremo 003-2000-PROMUDEH - Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad,** promulgada el 8 de junio del 2002.

- **Ley 28518-** Ley sobre modalidades formativas laborales de fecha 19 de setiembre del 2005 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo 007-2005-TR- de fecha 15 de enero del 2006.
- **Decreto Supremo 014-2005-MIMDES** - Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del CONADIS de fecha 20 de marzo del 2006.
- **Resolución Ministerial 252-2006/MIMSA-** Aprueban Nuevo Formato del Certificado de Discapacidad promulgado el 30 de marzo del 2006.
- **Decreto Supremo 003-2006-MIMDES-** Modifican Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 003- 2000-PROMUDEH de fecha 13 de mayo del 2006.
- **Resolución de Presidencia 099-2006-PRE/CONADIS** - Aprueban "Lineamientos de Política de Acción para las Oficinas Municipales de Protección, Participación y Organización de Vecinos con Discapacidad" de fecha 30 de Setiembre del 2006.
- **Resolución Jefatura 224-2006-J/ONPE** - Aprueban "Disposiciones sobre la Atención Preferente a Ciudadanos con Discapacidad, Mujeres Embarazadas y Adultos Mayores durante Procesos Electorales" de fecha 24 de diciembre del 2012.
- **Ley N° 29973** Ley General de la Persona con Discapacidad de fecha 08 de abril del 2014 y su Reglamento.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Discapacidad.

Desde el punto de vista etimológico, discapacidad, formada por el prefijo “dis”, la palabra discapacidad significa "falta de capacidad". Este concepto es actualmente aceptado para designar las limitaciones en la actividad que generan las deficiencias fisiológicas, de acuerdo con la

Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. En definitiva, se dice que una persona tiene una discapacidad si ésta encuentra alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

2.3.2. Discapacidad motora.

Se refiere a la pérdida o limitación de una persona para moverse, mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de una parte del mismo. Según la O.M.S. esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más 68 Frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico) y amputaciones

2.3.3. Discapacidad Visual.

Incluye la pérdida total de la vista, así como la dificultad para ver con uno o con ambos ojos.

2.3.4. Discapacidad Mental.

Abarca las limitaciones para el aprendizaje de nuevas habilidades, alteración de la conciencia y la capacidad de las personas para conducirse o comportarse en las actividades de la vida diaria, así como en su relación con otras personas.

2.3.5. Discapacidad intelectual.

Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) define como una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome de Down y la parálisis cerebral.

2.3.6. Discapacidad auditiva.

Corresponde a la pérdida o limitación de capacidad de escuchar.

2.3.7. Minusvalía.

Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de la misma y alteran su entorno.

2.3.8. Integración.

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino integrativo. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo), según el diccionario de la Real Academia Española.

2.3.9. Integración laboral.

Se define la integración laboral se define como la participación de la persona en la vida cotidiana de la comunidad, a través de la actividad productiva con el sector socio-económico del trabajo.

2.3.10. Integración Laboral de la persona con discapacidad.

Proceso que tiene como objetivo final el empleo integrado en una institución pública/privada y en igualdad de condiciones, de las personas que evidencian una disminución, suspensión temporal o permanente de alguna capacidad sensorial, motriz o intelectual, para asegurar su independencia, desarrollo personal y motivación entre otras.

2.3.11. Discriminación.

Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir o criterios determinados. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio. Si hablamos de seres humanos, por ejemplo, podemos discriminarlos entre otros criterios, por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, riqueza, color de ojos, etc. Discriminación es el acto 70 humano más puro que existe, negarlo, es negar la condición humana. Todos discriminamos o somos víctimas de ello en algún momento de nuestra vida en mayor o menor presencia.

2.3.12. Igualdad El concepto de igualdad es indiscernible de los derechos humanos.

Es el principio que les da sustancia y razón de ser. La piedra angular es precisamente la idea de igualdad, de cuño moderno. Los derechos humanos son producto del pensamiento ilustrado y por lo tanto del primado de la razón. La noción de igualdad es un principio básico de los derechos humanos. Al afirmar que existe una serie de prerrogativas inherentes a la persona, se aplica

precisamente un rasero de igualdad. Más allá de las diferencias innegables entre los seres humanos por rasgos físicos, capacidad intelectual, clase social, nivel educativo, color de piel, etc.- la cualidad común de disfrutar derechos básicos los iguala como personas. Tal es el enunciado básico de la formulación moderna de los derechos humanos que, incluso en ese nivel formal, teórico, abstracto, no resiste un análisis cuidadoso.

2.3.13. Derechos Humanos.

Hace referencia a las libertades, reivindicaciones y facultades propias de cada individuo por el sólo hecho de pertenecer a la raza humana. Esto significa que son derechos de carácter inalienable (ya que nadie, de ninguna manera, puede quitarle estos derechos a otro sujeto más allá del orden jurídico que esté establecido) y de perfil independiente frente a cualquier factor particular (raza, nacionalidad, religión, sexo, etc.).

2.3.14. Igualdad de oportunidades.

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos dos aspectos esenciales son la prohibición de la discriminación por razón condición. Dicho principio debe aplicarse en todos los seres, principalmente en la vida económica, social, cultural y familiar. El Tratado de Ámsterdam introdujo una nueva disposición destinada a reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Ésta dispone que el Consejo adoptara todas las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por otra parte, a través de su programa de acción para luchar contra la discriminación (2001-2006), la Unión Europea apoya y complementa las medidas aplicadas por los Estados miembros para combatir toda forma de discriminación. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que fue adoptada en diciembre de 2000 y que debe formar parte de la Constitución Europea, en proceso de

ratificación, contiene un capítulo titulado «Igualdad» que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística. En dicho capítulo figuran también los derechos del niño, de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

2.3.15. Capacidad.

Aptitud o suficiencia para realizar un acto físico o mental de forma innata o alcanzable por medio del aprendizaje. Supone, además que la tarea debe realizarse en el momento oportuno.

2.3.16. Capacitación.

La capacitación es un proceso de instrucción directa, la cual se emplea básicamente para enseñar al trabajador a desempeñar correctamente su puesto. Los beneficios que trae consigo la capacitación se puede prolongar a toda su vida laboral y a su ayudarlo en su desarrollo para así desempeñar otras responsabilidades que se les susciten en el futuro.

2.3.17. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

2.3.18. Institución Privada.

Se refiere a una empresa comercial que es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios (generalmente en conjunto, pero puede ser propiedad de una sola persona), y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía.

2.3.19. Perfil Laboral.

El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar de manera responsable las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo. Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante mostrar a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese por nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo.

Capítulo III

Metodología

3.1. Metodología de la investigación

3.1.1. Método de investigación.

En la presente investigación, se utilizó el Método Científico como método general. (Rosa, 1998) señala que la metodología de la investigación científica constituye por su parte un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de la investigación hacia la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia.

Diversos autores detallan en cinco etapas básicas: Planteamiento de problema, composición del marco teórico, formulación de la hipótesis, constatación de la hipótesis y la generalización de los resultados.

Asimismo, se utilizó el método descriptivo como método específico. Según (Hernández, Fernadez, & Baptista, 2014), el método descriptivo es aquella que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

3.1.2. Nivel de investigación.

La presente investigación es de nivel descriptivo, “Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.3. Tipo.

3.1.3.1. Por su finalidad.

Por su finalidad, la investigación está orientado a la investigación aplicada.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) la investigación aplicada tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. En síntesis, se puede decir que la finalidad de la investigación social en su conjunto, es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento.

3.1.3.2. Por su alcance.

La investigación es de alcance descriptivo ya que tiene por finalidad medir y describir los niveles de depresión que presentan las mujeres víctimas de violencia familiar.

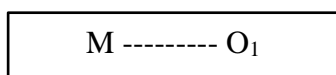
Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) generalmente las investigaciones de alcance descriptivo “tienen como meta describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; para detallar cómo son y se manifiestan. Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas”.

3.1.4. Diseño de investigación

El Diseño que orientó la investigación es el descriptivo simple.

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) refiere que el diseño transaccional descriptivo tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción.

Su diagrama representativo es el siguiente:



M = Muestra de investigación.

O₁ = Observaciones de la variable.

El tipo de diseño de investigación será simple.

Para llevar a cabo el trabajo de investigación se acudió a la información que corresponde a un estudio descriptivo recabado sin cambiar el entorno, en otras palabras, basándome en la realidad de la Institución que realiza para integrar a las personas que se encuentran en situación de discapacidad, respecto al aspecto laboral.

Los datos empleados en la investigación fueron recolectados en tiempo único y continuo. La aplicación de determinar la integración se ejecutó de una manera directa y vivencial en el entorno laboral de la Municipalidad Provincial de Huancayo; que caracteriza su aplicación como un proceso de investigación de campo; aplicando instrumentos diseñados para recabar información y determinar los aspectos que se utilizan para integrar laboralmente a las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.2. Población, muestra y muestreo.

3.2.1. Población.

En esta investigación la población fueron directores y/o gerentes de recursos humanos de las instituciones públicas que dan cumplimiento o no el proceso de integración de personas con discapacidad en el campo laboral, y las personas que padecen discapacidad de la localidad de Huancayo, obteniendo la población accesible con base en los criterios de inclusión y de exclusión.

3.2.2. Muestra.

La presente investigación está plasmada en un enfoque cuantitativo, empleando una técnica a través de las encuestas; de esta manera se identificaron a los individuos con discapacidad objeto de estudio; así como a los funcionarios entre gerentes de Administración y Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.2.3. Criterios para la selección de la muestra.

Se ha determinado como punto de investigación a la Municipalidad Provincial de Huancayo que cuenta con servidores que padecen varios tipos de discapacidad, y que realizan diferentes labores.

3.2.4. Tamaño.

La muestra estará constituida por: representantes de la Municipalidad Provincial de Huancayo, como Gerente de Administración, Recursos Humanos, Abastecimientos y OMAPED y personas que padecen algún tipo de discapacidad.

3.2.5. Muestreo.

El muestreo es no probabilístico a demanda (personas con discapacidad que laboran y no laboran y directores o gerentes de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó técnicas de recolección de datos a través de diversos procedimientos y acciones. Los métodos que fueron utilizados en el trabajo de investigación son la observación directa y la encuesta, ya que se realizó un trabajo de campo. Los instrumentos utilizados para la recolección de la información en el desarrollo de esta investigación son dos cuestionarios de encuesta con preguntas estructuradas, por ser lo más adecuado en cuanto a la recaudación de la información necesaria, y entendiéndose que "el cuestionario consiste en un conjunto de ítems presentados en formas de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide reacción de sujetos"

El cuestionario se aplicó presentando solicitudes dirigidos a los directores, Administradores, Gerentes de Recursos Humanos, directores o Jefes de Personal y Omaped de la Municipalidad Provincial de Huancayo y de las personas que padecen discapacidad con perfil laboral y a los que no laboran.

Para lograr los objetivos propuestos en la investigación, se elaboraron dos cuestionarios, que consta de 10 preguntas cada instrumento de recolección de información con preguntas de opción múltiple y algunas preguntas dicotómicas cerradas. El primer cuestionario fue dirigido a los Gerentes de Recursos Humanos, Abastecimientos y OMAPED, cuyo objetivo principal es que conozcamos el cumplimiento del marco normativo vigente, respecto a la integración laboral de las personas en situación de discapacidad, identificando las fortalezas y debilidades que tiene en este proceso integrador. De otro lado, el segundo cuestionario fue destinado a las personas en situación

de discapacidad que laboran y no laboran en la Municipalidad Provincial de Huancayo, a fin de conocer el nivel de aceptación en el proceso de integración.

3.5. Procesamiento de datos.

Se realizó las coordinaciones con el presidente de la Asociación Departamental de personas con discapacidad de Huancayo, con la finalidad de recolectar la información respecto a las personas con perfil laboral que se encuentran registradas a fin de determinar si pertenecen a la Asociación y su participación en las reuniones periódicas y programadas que realizan.

Se presentó solicitudes necesarias a la Municipalidad Provincial de Huancayo, a fin de pedir toda la información que se requiera. Del mismo modo se utilizó el instrumento adecuado para obtener los datos en el local de la Asociación Departamental de personas con discapacidad, en el tiempo y lugar determinado

La codificación y el procedimiento de los datos se realizaron con el soporte del software estadístico SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) y a partir del cuál fue posible realizar las conclusiones de este estudio.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados del tratamiento de la información

Como resultado de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se presentan las tablas y figuras estadísticas con sus descripciones correspondientes

Tabla 2:

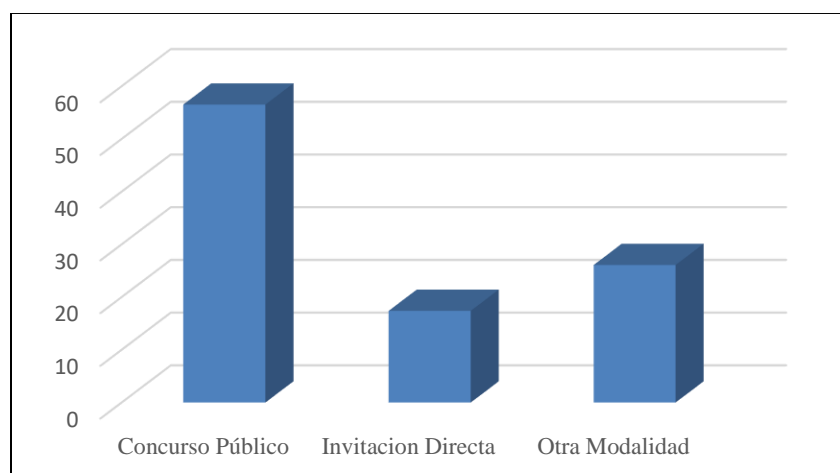
Trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Trabajadores	Cantidad	Porcentaje
Trabajadores en situación de discapacidad	15	15%
Trabajadores sin situación de discapacidad	863	85%
Total	1015	100%

En la tabla 1 se observa que el número de trabajadores en las instituciones encuestadas es como sigue; el 85% de trabajadores no tienen situación de discapacidad alguna, mientras que el 24% son servidores públicos en situación de discapacidad.

Tabla 3:*Proceso de selección de trabajadores*

Concurso Público	Cantidad	Porcentaje
Concurso Público	13	57%
Invitación Directa	4	17%
Otra Modalidad	6	26%
Total	23	100%

*Figura 1. Proceso de selección de discapacitados.*

En la tabla 3 y figura 1, se observa que por concurso público contrataron el 57%; por invitación directa 6%. Así mismo, por otra modalidad fueron contratados 26 %.

Integrar al sistema laboral a las personas con discapacidad requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica sea una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea traducido sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso produzca deserción laboral. Se busca lograr una integración laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida laboral de la comunidad, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad, de lo antes mencionado se evidencia que las personas con discapacidad de nuestro

medio todavía no están a las exigencias basadas en los requisitos del puesto de trabajo en las instituciones de nuestra localidad y acceder a un puesto de trabajo bajo la modalidad de concurso público.

Tabla 4:

Personas con discapacidad y el motivo porque fueron contratados

Motivo	Cantidad	Porcentaje
Por su formación Académica	17	71%
Por fomento al empleo para personas en situación de Discapacidad	7	29%
Total	24	100%

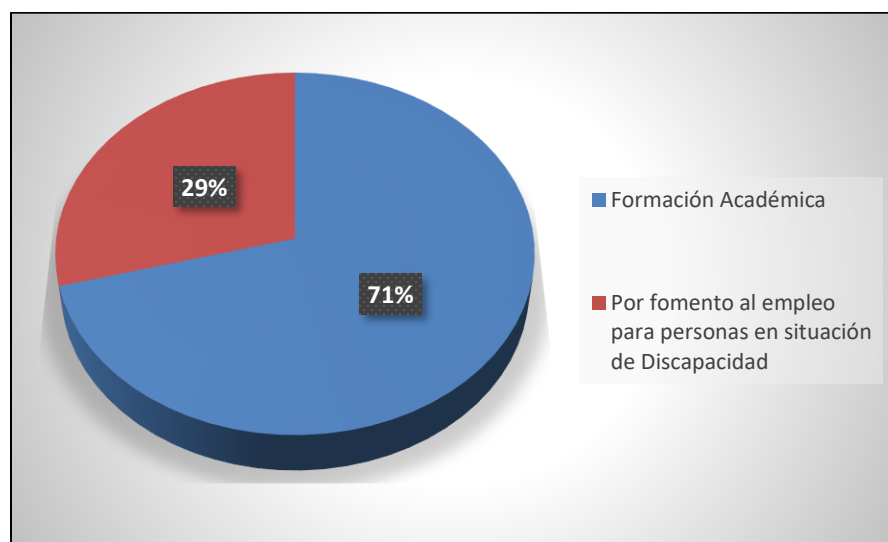
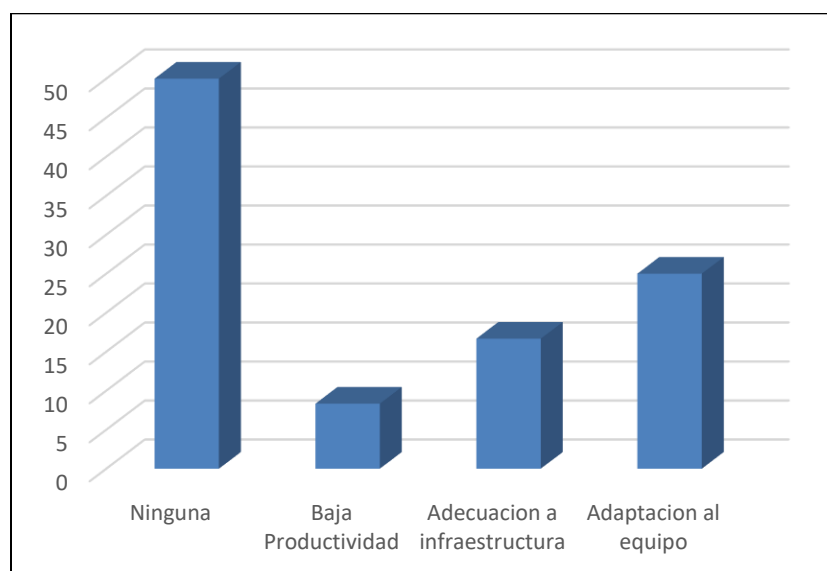


Figura 2. Motivos porque fueron contratados.

De la tabla 4 y figura 2 se remarca que los encuestados son responsables de recursos humanos y muestran que la principal motivación de contratar a personas con discapacidad es el cumplimiento de la ley de fomento de empleo para estas personas.

Tabla 5:*Desventajas que consideran las entidades*

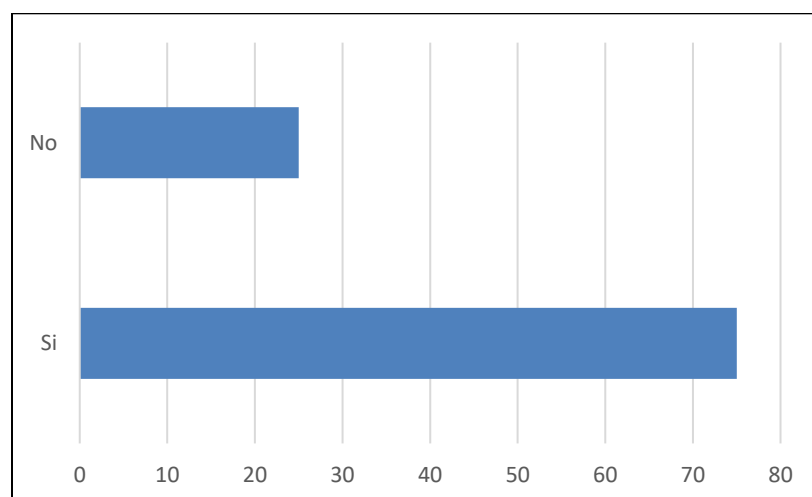
Items	Cantidad	Porcentaje
Baja Productividad	2	8%
Adecuación a infraestructura	16	67%
Adaptación al equipo	6	25%
Total	24	100%

*Figura 3. Desventajas que consideran las entidades.*

De la tabla 5 y figura 3 se describe que las instituciones investigadas consideran que el 50 % de personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo y esta percepción implica deducir que consideran que una fuerza de trabajo diversa que integre a las personas con discapacidad es un activo importante.

Tabla 6:*Barreras arquitectónicas en la infraestructura*

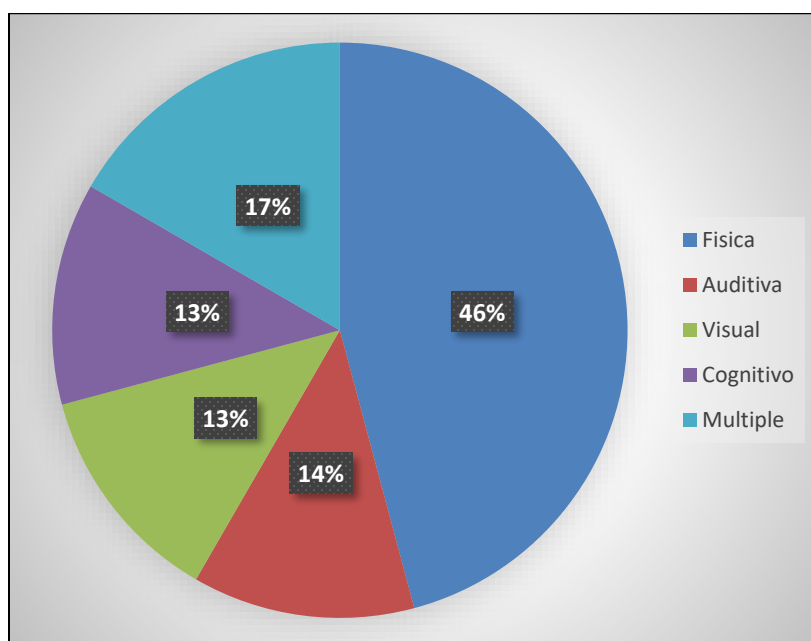
Barreras estructurales	Cantidad	Porcentaje
Si	18	75%
No	6	25%
Total	24	100%

*Figura 4. Barreras arquitectónicas en la infraestructura.*

De la tabla 6 y figura 4 se observa que en las instituciones de nuestra localidad existen barreras arquitectónicas (Son aquellos impedimentos, trabas u obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad de movimiento de personas con discapacidad.) y esta accesibilidad (La condición de acceso que presta la infraestructura urbanística y edificatoria para facilitar la movilidad y el desplazamiento autónomo de las personas, en condiciones de seguridad) afecta el nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad, y este problema se debe enfrentar en un acción conjunta entre las diferentes instancias pública de nuestra localidad en un mediano a largo a adecuar las infraestructuras en cumplimiento de las normas legales vigentes de construcción.

Tabla 7:*Tipo de discapacidad*

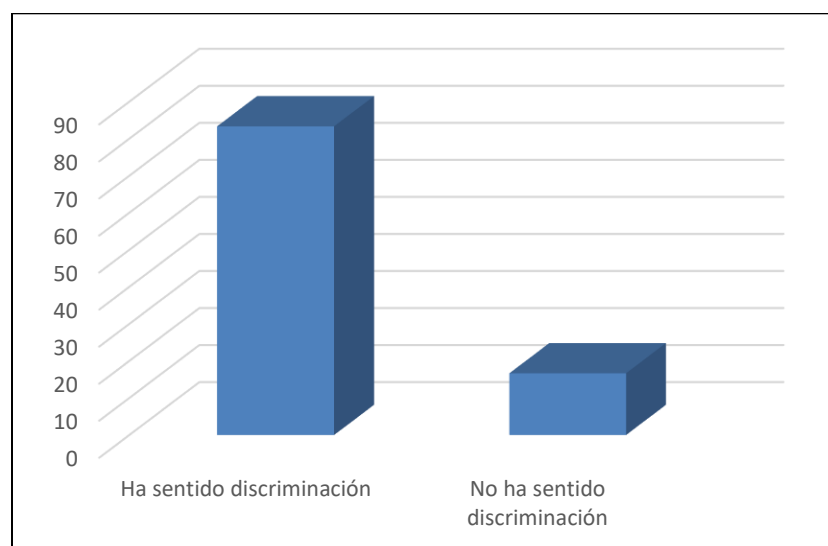
Tipo de Discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Física	11	46%
Auditiva	3	14%
Visual	3	13%
Cognitivo	3	123%
Múltiple	4	17%
Total	24	100%

*Figura 5. Tipo de discapacidad.*

En la tabla 7 y figura 5 se observa que el 46 % padecen discapacidad física, 17 % discapacidad múltiple, el 13 % discapacidad cognitiva y visual. El 14 % padece de discapacidad auditiva.

Tabla 8:*Población encuestada que sienten discriminación*

Ítem	Cantidad	Porcentaje
Ha sentido discriminación	20	83
No ha sentido discriminación	4	17
Total	24	100

*Figura 6. Población encuestada que sienten discriminación.*

En la tabla 8 y figura 6 se observa que la discriminación se funda en prejuicios que se han heredado a lo largo de la historia, sobre las capacidades y conductas que supuestamente tienen las personas con discapacidad. La discriminación adopta diversas formas, desde las más claras, como la negación de oportunidades laborales, hasta otras más sutiles, como la segregación y el aislamiento que provocan las barreras físicas y sociales. De la interpretación se deduce que en la sociedad huancaína también existencia prácticas discriminatorias que es amplia y frecuente, Sin embargo, frente a esta situación, el Estado no ha desplegado una política consistente y eficaz que permita revertir esta problemática. Las políticas públicas que deberían estar destinadas a eliminar

las desigualdades y las inequidades han resultado hasta ahora insuficientes y, en algunos casos, han contribuido a preservarlas.

4.2. Discusión de Resultados

Las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que, en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación. Esta investigación tuvo como propósito conocer que las personas que padecen discapacidad con perfil laboral han tenido una restringida integración laboral en las Instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancayo durante el año 2019, así mismo se identificaron factores que intervienen para el acceso a un puesto de trabajo de este colectivo de personas.

A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio: De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que efectivamente ha existido una restringida integración en el sistema laboral durante ese año, a pesar de que estas personas cuentan con un perfil laboral ya que la mayoría de ellos cuentan con estudios superiores en institutos tecnológicos y universidades. Esto confirma que no han sido beneficiados con la promulgación de ley general para personas con discapacidad, por lo tanto son trabajadores independientes o dependen de sus familiares, así mismo, de estos datos se puede concluir que las personas que laboran en entidades del sector público y privado son una pequeña minoría. De los datos obtenidos, se puede apreciar que los principales factores que intervienen en forma negativa en el acceso a un puesto de trabajo es la existencia de barreras arquitectónicas (aquellos obstáculos físicos que impiden que determinados grupos de población puedan llegar, acceder o moverse por un edificio, lugar o zona en particular) que tienen las instituciones públicas y privadas, como también las

desventajas que las entidades consideran para contratar a este grupo de personas como la adaptación al equipo de trabajo, la discapacidad física que padecen la mayoría de ellos y la discriminación que sufren por el colectivo en general.

A continuación, se discuten algunos aspectos convergentes y divergentes reportados en la revisión de literatura y la doctrina con los datos obtenidos. También, se discuten posibles explicaciones relativas a los hallazgos de esta investigación. Es conveniente precisar en el aspecto convergente en nuestro país la Constitución Política del estado garantiza el derecho al empleo a todos los ciudadanos, incluyendo el derecho a realizar ajustes en materia de empleo, al derecho a trabajar dentro de un ambiente seguro, el derecho a recibir un salario que no sea inferior al mercado laboral de discapacitados no puede proveer personas con nivel de empleabilidad que van a requerir las empresas no solo del sector privado sino del sector público. La posible explicación para entender la ausencia de personas con discapacidad en la mayoría de las instituciones encuestadas es que las personas con discapacidad no pueden acceder a programas específicos de formación profesional, no cuentan con servicios de apoyo a los cuales pueden trasladar su ilusión y motivación por realizar una actividad laboral remunerada. Esto nos plantea la necesidad de buscar e implementar mecanismos que puedan contribuir a capacitar a las personas con discapacidad para que puedan acceder a un empleo digno.

Deben existir instituciones que realicen selección de personas con discapacidad y analizado su "perfil de empleabilidad" comenzar su período formativo. El objetivo de este proceso sería proporcionar una estructura formativa que permita dotar al futuro trabajador de las habilidades personales, sociales y laborales básicas para enfrentarse con éxito a un futuro puesto de trabajo. Para ello, es necesario planificar un conjunto de acciones formativas específicas que respondan a las necesidades de una preparación y formación funcional y adecuada.

Por otro lado, dicha investigación podría ser mejorada si la muestra correspondiera a una variedad de sectores de actividad más amplia, para poder extraer diferencias entre los diversos sectores. Al mismo tiempo, se podría pasar el cuestionario a un número mayor de empresas para conseguir datos más representativos de la población.

Conclusiones

1. En el estudio se conoció que la condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo es formal ya que el 15% mantienen una relación contractual enmarcado en las normas legales.
2. Se identificó el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley General de Personas con Discapacidad ya que el 24% de ellos fueron contratados por su formación académica y por el fomento al empleo para personas en situación de capacidad.
3. Se identificó que la Municipalidad Provincial de Huancayo no cuenta con la infraestructura adecuada para la correcta inserción laboral de personas en situación de discapacidad.
4. Se identificó que las personas que no se encuentran en situación en discapacidad colaboran con la inclusión en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad.

Recomendaciones

1. A las instituciones del sector público y privado a implementar los procesos de selección conforme estipula las normas legales vigentes sobre integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante fomento de cuota de empleo.
2. Apostar por las capacidades y potencialidades del sujeto que padece algún tipo de discapacidad a través de programas de entrenamiento laboral, repotenciando el desarrollo de habilidades y destrezas que faciliten su integración laboral y social
3. Es posible adoptar dos enfoques para potenciar el éxito de la integración de personas con discapacidad al mundo laboral. El primero va encaminado a la adopción de medidas "sociales", tales como la eliminación de barreras físicas y culturales, que las instituciones fomenten la no discriminación. Un segundo enfoque engloba una serie de medidas centradas en la persona, capacitación y construir su perfil de empleabilidad para mejorar sus habilidades y conocimientos.

Referencias Bibliográficas

- Banco Mundial. (03 de Abril de 2019). *La discapacidad: Banco Mundial*. Obtenido de Banco Mundial Web site: <https://bit.ly/3deKAp4>
- Barton, L. (1999). *Sociología y discapacidad: Algunos temas nuevos*. En Barton, L. (comp.) 1999. *Discapacidad y Sociedad*. Madrid: Morata.
- Borea, Y. (2005). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Productivo Local de Regiones Urbanas*. Magíster en derecho del trabajo en la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. 5. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2004). Real Academia Española. Madrid, España.
- Bravo, P., Peirano, C., Sevilla, M. y Weintraub, M. (2001). *Formación dual un desafío para Chile*. Santiago.
- Cencia de la Cruz, E., & Damian, N. (2015). *Condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones publicas y privadas de la provincia de Huancayo- 2015: UNCP*. Obtenido de UNCP Web site: <https://bit.ly/2OsFHOz>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- CONADIS. (Febrero de 2020). *Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento: CONADIS*. Obtenido de CONADIS Web site: <https://bit.ly/3be0qi0>
- Diaz, J. (2019). *Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. Revista Venezolana de Gerencia, 24(85)*. Obtenido de Universidad de Zulia: Web site: <https://bit.ly/3tYnlFz>
- Forcada, C. (2016). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado: Dialnet. Revista de investigación académica, 85-104*. Obtenido de Dialnet Web site: <https://bit.ly/3al1uAd>
- Forcada, C. *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado Invenio, vol. 18, núm. 35, noviembre, 2015, pp. 85-104* Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina.
- Forcada, Cora (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado Invenio, vol. 18, núm. 35, noviembre, 2015, pp. 85-104* Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
- Gómez, M., Navarro, I. y Rojas, L. (2005). *Inserción laboral de personas con retardo mental de la ciudad de Talca*. Tesis inédita para optar al título de Profesor de Educación Especial y Diferenciada, Universidad Católica del Maule, Talca, Chile

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, sexta edición*. México: Mc Graw Hill Education.
- INEI. (2019). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017: INEI*. Obtenido de INEI Web site: <https://bit.ly/2NrNr33>
- ISTAS. (s.f.). *Condiciones de trabajo y salud :Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de ISTAS Web site: <https://bit.ly/3uX1wqf>
- Kluwer, W. (s.f.). *Condiciones de trabajo: Wolters Kluwer*. Obtenido de Kluwer Wolters Web site: <https://bit.ly/2OkfXUA>
- OIT. (2014). *Educación obrera para el trabajo docente*. Buenos Aires: Repositorio de OIT - EMDT. Obtenido de <https://bit.ly/3jQvUNP>
- Organización Mundial de la Salud. (Noviembre de 2017). *10 datos sobre discapacidad: Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: Web site: <https://bit.ly/3pkbKgC>
- Pupiales, B. Córdoba, L. (2016). *La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España*. Recibido para publicación: 25-06-2016 - Versión corregida: 12-11-2016 - Aprobado para publicación: 17-11-2016.
- Pupiales, B., & Córdoba, L. (25 de Julio de 2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades Autónomas de España. *Redalyc*. Obtenido de <https://bit.ly/3ppBfwJ>
- Rosa, J. P. (1998). *Metodología de la Investigación*. La Habana.
- Shum, G., Conde, A., & Portillo, I. (2004). *Discapacidad y empleo: una perspectiva de género: RUA*. Obtenido de RUA Web site: <http://hdl.handle.net/10045/5603>

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Condición laboral de personas en situación de discapacidad	Vínculo laboral con la organización	Cantidad de contratos en situación de discapacidad
		Número de vacantes disponibles para personas en situación de discapacidad
	Conocimiento de normatividad	Cantidad de personas en situación de discapacidad consientes de las diferentes normas legales que les amparan.
		Número de personas que colaboran
	Infraestructura de la organización	Infraestructura adecuada para personas con discapacidad.

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><u>Problema general</u> ¿Cuál es la condición laboral de las personas en situación de discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo en el 2019?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Conocer la condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo, 2019.</p>	<p>El estudio no presenta hipótesis por ser de nivel descriptivo.</p>	<p><u>Método general:</u> Científico.</p> <p><u>Método específico:</u> Descriptivo.</p>
<p><u>Problemas específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley general de personas con discapacidad? • ¿Cuáles son las características de las personas con discapacidad que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huancayo las normativas y decretos que les benefician? • ¿En qué medida la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con la estructura adecuada para la correcta inserción laboral de personas en situación de discapacidad? • ¿En qué medida las personas que no se encuentran en situación en discapacidad colaboran con la inclusión en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad? 	<p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad conforme lo dispone la Ley general de personas con discapacidad. • Identificar las características de las personas con discapacidad que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huancayo las normativas y decretos que les benefician. • Identificar en qué medida la Municipalidad Provincial de Huancayo cuenta con la estructura adecuada para la correcta inserción laboral de personas en situación de discapacidad. • Identificar en qué medida las personas que no se encuentran en situación en discapacidad colaboran con la inclusión en el ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad. 		<p><u>Nivel:</u> Descriptivo.</p> <p><u>Diseño:</u> Descriptivo simple.</p> <p><u>Tipo:</u> Aplicado.</p> <p><u>Análisis de datos:</u> Distribuciones de frecu</p>

